

Buenas tardes,
Me llamo M^a Carme Hortigüela, trabajo
en Gas Natural-Fenosa, Soy delegada
sindical de CC.OO de GN, y Secretaria
de Planes de Igualdad de Fiteqa-
Catalunya.

Quiero darles las gracias por habernos invitado a este seminario y tener la oportunidad de dirigirnos a este foro. Espero que nuestras aportaciones les sean de su agrado e interés.

Índice

Introducción: Presentación Empresa,
Plantilla, subcontratas

Estructura sindical: Resultados Elecciones sindicales (nacionales e internacionales)

Consejo Sindical de CC.OO. GN-FENOSA:

- Plan de Trabajo
- Objetivos
- Estructuras

Los Comités y Comisiones

Escala Salarial: Estructura de la Plantilla

La Negociación Colectiva: Convenio Único

Firma Convenio

GN-UF es actualmente una amalgama de empresas, desde que empezó su expansión internacional en 1992, con Latinoamérica hasta constituirse en una multinacional, extendida en 23 países. Con la incorporación de UF, el número de empresas que componen el Grupo es de 52, con un total 19610 personas trabajadoras en todos el mundo. Entre hombres y mujeres

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

PAIS	GAS NATURAL	UNION FENOSA
COLOMBIA	590	2390
COSTA RICA		4
CHILE		8
GUATEMALA		901
MÉXICO	841	204
NICARAGUA		1059
PANAMÁ		549
REP. DOMINICANA		18
ARGENTINA	581	
BRASIL	481	
PUERTO RICO	75	
MOLDOVA		1285
PORTUGAL		0
FRANCIA	18	
ITALIA	366	
AUSTRALIA		5
EGIPTO(***)		82
KENIA		114
SUDÁFRICA(**)		723
OMÁN		0
MARRUECOS	103	
SOCOIN (Ámbito internacional)		85
UFINET (Ámbito internacional)		74
OM - Energy		187
TOTAL	3055	7688
TOTAL GN - UF		10743

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

Nuestro de ámbito de actuación en estos momentos solo es España, con 8.690 personas, de las que 3.648 pertenecen a GN y 5.041 a Unión Fenosa.

GAS NATURAL	Total	UNION FENOSA	Total
GAS NATURAL SDG S.A.	944	UF GENERACION	1.249
GN DISTRIBUCION SDG S.A.	1.018	NUEVA GENERADORA DEL SUR	27
GAS NATURAL SOLUCIONES,SL	75	ALMARAZ-TRILLO	143
GAS NATURAL CEGAS S.A.	125	GRUPO EUFER	54
GAS NATURAL ANDALUCIA,S.A	111	UF COMERCIAL	288
GAS NAT.CANTABRIA SDG,S.A	32	UF Minería	10
GAS NATURAL MURCIA SDG,SA	26	LIMEISA	18
GN NAT.CAST. LA MANCHA,SA	56	MAHIDE	1
GAS NAVARRA, S.A.	27	UF DISTRIBUCION	1.808
GAS NATURAL RIOJA, S.A.	19	UF METRA	71
GAS NAT. CASTILLA LEON SA	81	JALLAS	6
GAS GALICIA SDG, S.A.	53	BEGASA	39
GAS NATURAL SERVICIOS S.A	21	CONQUENSE	13
GN COMERCIAL SDG, S.L.	670	UF GAS	57
PETROLEUM OIL & GAS ESPAÑ	18	GAS DIRECTO	1
GAS NATURAL ELECTRICIDAD	47	SAGUNTO GAS	14
G.N.COMERCIALIZADORA	146	UF INTERNACIONAL	65
REPSOL-GAS NATURAL LNG SL	38	ARTE CONTEMPORANEO Y ENERGIA	3
DES.ENERG.RENOV. S.A.	11	CESS	8
BOREAS EOLICA, S.A.	2	HOTEL NATURALEZA TAMBRE	2
LOS CASTRIOS	0	CEDIE	53
GAS NATURAL INFORMATICA	113	SOCOIN	448
DER DE LA RIOJA, S.A.	5	O&M	137
MOLINOS DEL CIDACOS, S.A.	2	UFINET	115
MOLINOS DE LA RIOJA, S.A.	0	UNION FENOSA S.A.	412
LA ENERGIA S.A.	9		
Total España	3.648	Total España	5.041
TOTAL GN -UF			8.690

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

Aproximadamente operan en España
6.000 contratas, Y no conocemos el
balance internacional.

Voy a hablarles básicamente de la estructura sindical en España, con alguna pincelada internacional. Sindicatos y comités, estructura de la negociación colectiva, principales contenidos de los acuerdos colectivos en vigor y objetivos sindicales

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

La estructura sindical en el Estado Español después de la fusión con UF. Es de 9 Sindicatos con una distribución porcentual de...

**PORCENTAJES DE
REPRESENTACIÓN
NUEVO GRUPO GN
- UF - 09.2009**

SINDICATO	GAS NATURAL		UNIÓN FENOSA		NUEVO GRUPO	
	DELEGS	%	DELEGS	%	DELEGS	%
CC.OO.	103	74,64	35	25,36	138	31,01
UGT	82	60,74	53	39,26	135	30,34
USO			102	100,00	102	22,92
CGT	33	94,29	2	5,71	35	7,87
CIGA			27	100,00	27	6,07
GN CVOS	3	100,00			3	0,67
GTIT			2	100,00	2	0,45
CIAA			2	100,00	2	0,45
INDEPS	1	100,00			1	0,22
TOTAL	222	49,89	223	50,11	445	100

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

La estructura sindical internacional es la que les muestro pero todavía no tenemos ninguna relación.

PAIS	SINDICATOS EN UNION FENOSA	SINDICATOS EN GAS NATURAL
Argentina		APJ UPS STIGAS
Brasil		SINDIGASISTA SINTERGIA SINTRAINDISTRAL
Colombia	SITRADECOL	USO SINTRAEMSDES
Méjico	SUTERM	SUTERM SPJS STIG STPDESL STEDG STNL
Puerto Rico		USWA
Italia		CISL UIL CGIL
Marruecos		CDT
Francia		-
Guatemala	SITRADEOCSA SITRADEORSA SITRAPDEORSA	
Panamá	SITEDEMET SITEDECHI	
Nicaragua	CONTRAENIC CONTEDISNORSUR	
Moldova	RE CHISSINAU/SUR/CENTRO	

El Grupo Sindical de Gas Natural FITEQA-CC.OO tiene 138 delegados y delegadas, pero ello no supone una amplia mayoría. Deberemos pactar con otras secciones sindicales.

Hemos constituido a lo largo de estos años varias estructuras organizativas sindicales que se adaptan a la realidad de la empresa desde el Consejo de delegados, hasta finalmente el Consejo Sindical del Grupo GN de FITEQA-CC.OO. Que se constituyó en el año 2006

En Junio 2009 renovamos el CONSEJO
SINDICAL del GRUPO GN. Y trazamos
nuestros objetivos

Con el Consejo Sindical pretendemos plantear y fortalecer una posición sindical de grupo frente la política de grupo de la Dirección.

Centralizar la aplicación de las políticas de Recursos Humanos, elaborar, negociar y acordar con la Dirección, un nuevo marco de Relaciones laborales y sindicales.

El Plan de Trabajo para los años 2009-2013
centra los temas en:

- ✓ Negociación Colectiva
- ✓ Mejoras en la Homogeneización de los Convenios
- ✓ Consolidación del Consejo Sindical en materias de representación,
- ✓ Negociación e Información

Los Objetivos serán:

Negociar un Convenio Único para GN-Fenosa, en las materias:

- Empleo y contratación,
- Política salarial,
- Igualdad,
- Reducción de Jornada y distribución del tiempo,
- Salud laboral,
- Organización del trabajo.
- Clasificación profesional, Promoción y Formación.
- Mejorar la dotación y la capacidad para el ejercicio de la Representación sindical.

Para la mejor realización de este trabajo hemos constituido el Consejo Sindical con las siguientes responsabilidades:

- Coordinación
- Organización
- Afiliación\documentación
- Comunicación e Información
- Salud Laboral
- Estudios/Documentación
- Igualdad
- Globalización /Rsc .
- Elecciones Sindicales

Además tenemos constituidos Comités Oficiales para tratar temas específicos en:

- Promoción,
- Igualdad,
- Salud Laboral,
- Pensiones
- C.D.S.N

Y Comisiones de Trabajo con acciones puntuales en:

- ❖ Formación
- ❖ POOP (Plan Organizativo de Optimización de Puestos)

Y queremos una Comisión de Clasificación Profesional.

LOS COMITES

Comité de PDP

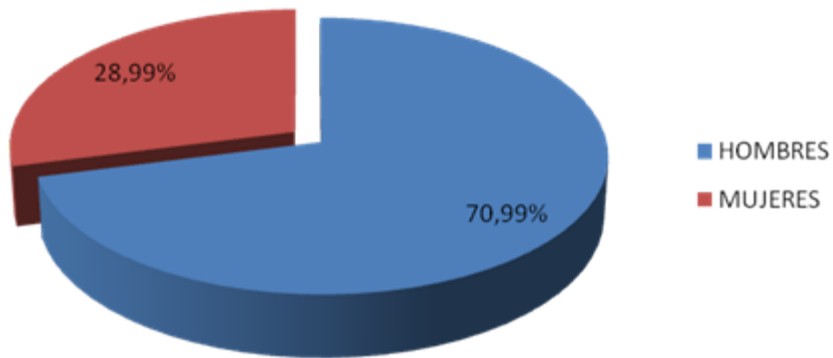
En el Comité Promoción, se trabaja el PDP, Plan de desarrollo Profesional. El PDP es una dotación económica, con la que se crean un nº de plazas para promocionar a distintos niveles salariales, Las personas que quieran mejorar su nivel profesional deberán cumplimentar una batería de test y presentar unos documentos que versaran sobre su historial profesional, su historial académico, su formación en la empresa. Con la adscripción a este concurso, se solicitara un informe a su línea de mando. La valoración de todas estas variables dará como resultados las personas que promocionaran.

Comisión de Igualdad

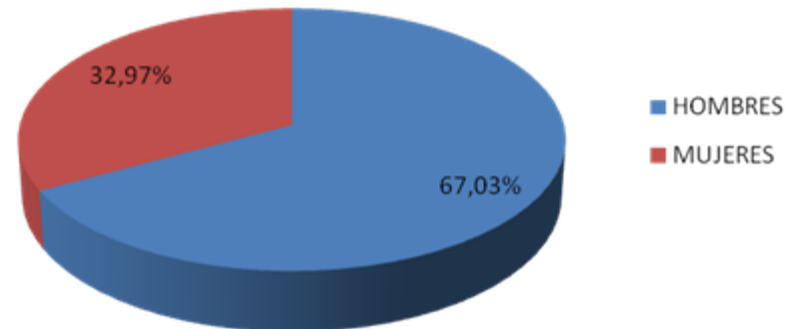
Hemos constituido una Comisión para negociar el Plan de Igualdad, emanado directamente de La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y mujeres, lo cual supondrá un análisis de puntos básicos de la negociación colectiva, desde una perspectiva de género y una introducción a un método de trabajo difícilmente rebatible, al introducir una foto estadística de cuales son las situaciones de discriminación que deben mejorarse.

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

% Hombres y Mujeres



% Hombres y Mujeres
(no teniendo en cta. los provenientes de U.F)



Igualdad

Déjenme que les explique un poco mas. Esta es mi especialidad en la Federación de Químicas.

Estas tablas estadísticas son el inicio del método, el DIAGNOSTICO que nos dice el % mujeres y hombres que hay en la empresa.

En nuestro caso tenemos aproximadamente un 70% de hombres y un 30% de mujeres.

Deberemos, pues, corregir esta situación, hasta conseguir una proporción del 60-40% en este caso para mejorar la presencia de mujeres en la empresa. El criterio general es corregir la diferencia del sexo menos representado. Es decir si el % fuera al revés, la corrección debería mejorar la presencia de los hombres.

Bien, pues, más lo que acabamos de ver debe realizarse en los pilares de la negociación colectiva: Contratación, formación, promoción, clasificación profesional, retribuciones salariales, etc. O mejor todo aquello que deba ser cuantificable debe tener por medida el 60-40%

IGUALDAD Y SUS PROTOCOLOS

Además deberemos negociar y firmar varios protocolos:

- Para mejorar: Hacia el uso de un lenguaje no sexista
- Para erradicar la violencia de genero tanto en la empresa como fuera de ella
- Para mejorar las condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Comité de Salud Laboral

Con la Ley de Prevención de Riesgos laborales, se realiza un Plan de prevención cuyos ejes fundamentales son los medios humanos y los recursos. El Plan se sustenta con la elaboración de las evaluaciones de riesgo por centro de trabajo y actividad. Una vez analizadas se comprueban el resultado de las acciones y en función del resultado se buscan nuevas soluciones. Se han realizado también las evaluaciones de Riesgo psicosocial, un estudio con un método denominado F.-Psico, y estamos a la espera de poder realizar el método utilizado por CC.OO, llamado ISTAS, La mayor cantidad de variables aumenta las posibilidades de análisis con mayor concreción y rigor (enfermedad y causa)

C. Salud Laboral

En GN-F, existe un Comité general de Prevención para todo el Grupo GN y centros específicos de salud.

Se ha establecido un servicio mancomunado, teniendo como especialidades las propias que están en la legislación vigente: seguridad e higiene, ergonomía/psicosociología, vigilancia de la salud

Comisión de Pensiones

La Comisión de Control del Plan de Pensiones, controla que se cumplan las especificaciones del reglamento del Plan de pensiones en cuanto a las aportaciones que realiza la empresa mensualmente y las posibles contingencias de riesgos en los colectivos de los que es participe ese plan. Todas las empresas de GN están en un único Plan de Pensiones de promoción conjunta desde el 31-12-2009, fecha en que se firmo el Acuerdo
Afecta a 3.500 participes en España y GN

ARGELIA 26-30 DE ABRIL 2010

COMISION DE FORMACION

La Comisión de Formación emite un informe sobre el Plan de Formación de la Empresa, equilibrando las dotaciones del Plan y la participación de la plantilla en los cursos. Proponiendo nuevos cursos según las necesidades de los grupos profesionales y nuevas dinámicas (cursos presenciales, on line etc.)

Comisión POOP

En Octubre 2008, con anterioridad, pero seguramente como consecuencia de la compra de UF, firmamos con la empresa las condiciones para un Plan denominado POOP (pre-jubilaciones, bajas incentivadas y recolocaciones), con un denominador común: la voluntariedad por ambas partes de acceder al Plan. Y establecimos un seguimiento de las acciones mediante unas fichas que elaboramos para tener la información directa de los trabajadores. Podía ser de interés para algunas personas.

PAP

El Plan de Adecuación de Puestos, pretendía ser un continuación del POOP. No ha sido así. Y hemos publicado un información alertando a los compañeros de la nueva línea que quiere imponer la empresa y que entra en la modalidad de “bajas con acuerdo mutuo”, lo cual conjuntamente con las condiciones económicas, no lo hace nada interesante.

C.D.S.N.

Y finalmente se ha constituido la Comisión para el Dialogo social y la Negociación para tratar los nuevos temas que surjan con la fusión con U.F.. En esta Comisión tenemos 4 representantes de CC.OO.

Y esta es una Comisión Pendiente : Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional se articula en:

Grupos Profesionales, hay 4 grupos: Técnico, Comercial, Técnico-Operativo y de Gestión, Que a su vez están subdivididos en: Subgrupo General y de Alta Cualificación. Que a su vez se subdividen en 24 niveles salariales.

Los niveles de desarrollo son: Entrada, Básico, Desarrollo.

Este es el esquema de nuestra clasificación profesional. Tenemos pendiente negociar para establecer las funciones para cada nivel salarial. El sistema se elaborado con la adhesión a nuestra tabla de GN de todas las tablas salariales o nivel salariales de las empresas que componen el Convenio.

Escaia salarial

Otro tema que creo que seguramente puede reclamar su atención es: la escaia salarial.
Los salarios aquí expuestos son los del personal de
Convenio

En función de la clasificación y del grupo profesional
los salarios se sitúan:

Nivel de entrada entre 17.000 € a 32.000 €.

Nivel básico, entre 20.000 € 48.000 €.

Nivel de desarrollo entre 32.000 € y 54.000 €.

La media de los salarios esta en unos 30.000 €.

ARGELIA 26-30 DE ABRIL 2010

Todo ello nos da **ESTRUCTURA PLANTILLA :**

- **20% MANDOS,**
- **35% TÈCNICS,**
- **20% ADMINISTRATIUS,**
- **10% COMERCIALS,**
- **15% OPERATIUS**

La Negociación Colectiva

El eje fundamental de la Relaciones Laborales de FITEQA-CCOO GN en GN-F es la negociación colectiva

La Mesa de Negociación esta sindicalizada, y su composición se elabora en función de los resultados de las Elecciones sindicales

En el 2006, las condiciones laborales en las empresas del Grupo GN en el Estado Español era de total disgregación. Cada empresa con su Convenio y sus condiciones laborales, sus periodos de aplicación y sus ámbitos propios de negociación frente a una única posición de la Dirección en Sistemas de Trabajo, en Recursos humanos, en Políticas de contratación, de Promoción, de Formación

Queríamos un convenio único. Tras varios intentos fallidos, vemos que necesitamos una estructura sindical superior que acoja nuestras aspiraciones. Y nos lo ofreció FITEQA-CCOO con la constitución del Consejo Sindical del Grupo GN-FITEQA-CC.OO.

Nuestro I Acuerdo como Consejo Sindical fue planteando negociar un Convenio para las 13 Cias. segregadas de la Actividad Comercial,

Con la firma de Convenio de GN Comercial, conseguimos:

- Unificar los convenios de Actividad Comercial
- Establecer un método para futuras negociaciones
- Que ningún colectivo tuviera pérdidas sustanciales.
- Que otros colectivos consiguieran importantes mejoras
- Y eliminar algunas de las situaciones históricas de discriminación.

ARGELIA 26-30 DE ABRIL 2010

Siguiendo estas directrices en :

En Octubre 2008 se firmó el I Convenio Colectivo de Distribuidoras 2007-2009

Febrero 2009 se firmaron los Convenios de GN, Servicios y GN Informática

En Marzo 2009 se firmo el Convenio Colectivo de GN soluciones

Después de haber resuelto con éxito, la primera fase de la negociación correspondía, negociar el conjunto de Convenios de las distribuidoras y el de la SDG con cierta agilidad ya que teníamos solucionados temas básicos en el Convenio de GN Comercial y podíamos poner atención a los problemas específicos de estos colectivos

En estos momentos el articulado básico de los convenios de todas las empresas de ámbito gas es el mismo.

Con la incorporación de Unión Fenosa, hemos firmado un Acuerdo de Garantías. Una de nuestras mayores preocupaciones son las condiciones de salida de las personas afectadas por el proceso de desinversiones, en Cantabria y Murcia primero y Madrid, después, provocado por la compra de Unión Fenosa. Esto nos ha llevado a la firma de un documento de Garantías de las condiciones de trabajo, para las condiciones económicas y el empleo

Continuamos con la idea de negociar un convenio Único para todas las empresas del grupo, en España, incluida UF. La dificultad en la negociación estriba en las diferentes condiciones de cada una de las empresas. Tendremos que dejar esta opción para más adelante. Pero iremos avanzando en la homogeneización de todos los convenios.

Con la fusión con UF tenemos nuevos retos de los que seremos partícipes.

Unas nuevas estructuras sindicales

Unos convenios mejores que los nuestros.

Un cambio de equilibrio sindicales.

Unas desinversiones

Nuevos Acuerdos.

El pasado noviembre 2009 se firmo un nuevo acuerdo de Servicios Técnicos. El motivo de este acuerdo dar cumplimiento al RD 919/2006, con el se consiguen los siguientes objetivos:

Garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para la atención de los avisos de urgencia y mantenimiento de las instalaciones, aplicando el nuevo modelo de construcción de infraestructuras basados en los gestores de Obra.

Hemos garantizado unos puestos de trabajo que se veían expuestos a un exceso de personal

Finalmente mientras yo estoy preparando este seminario mis compañeros han firmado el convenio. Y en su honor voy a leeros algunos trozos de su comunicado:

Ayer, día 22 de abril de 2010, se acordó y firmó el Primer Convenio Colectivo que agrupa a todas las empresas del ámbito Gas, lo que era el Grupo Gas Natural antes de la fusión con Unión Fenosa y a las compañeras y compañeros de ex UF, ex UFG y Metra que están dentro de la SDG ó GN Comercial.

El Acuerdo Marco, que fue el primer objetivo del Consejo Sindical de Fiteqa-CC.OO. en el Grupo Gas Natural desde su constitución en el año 2006, es ya una realidad desde el día de ayer.

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

La circunstancia de que llegamos a esta Meta en el momento en que, por motivos de la Fusión con Unión Fenosa, se nos presenta una nueva meta a conseguir (Acuerdo Marco del Nuevo Grupo),.....

Vista la nueva realidad, estar agrupados en un solo y único Convenio, será de vital importancia para las negociaciones y realidad laboral que deberemos afrontar a medio plazo....

El resultado final

El Convenio, ...cumple los objetivos que nos habíamos marcado desde Fiteqa-CC.OO.:

- Convenio Marco, como herramienta en sí misma, para tener más fuerza en las negociaciones futuras.
- Incremento, al que hay que situar en su justo valor y dada la situación económica actual y las subidas salariales que se están produciendo en muchos sectores industriales.
- Viernes con Jornada Continuada, todos en el 2011 y hasta 30 en el 2010.
- Clausula de Garantía para el personal proveniente de Unión Fenosa, Unión Fenosa Generación y Metra, a quienes afecta el Convenio Único con una Comisión Estudio de Clasificación Profesional y clausula de transición para el personal de Nuevo Ingreso.
- Y, con especial satisfacción y *“SALVADOS POR LA CAMPANA”* dado que solo quedan 5 días laborales, contando hoy, Convenio, Incremento, Garantías y Conceptos *“Ad Personam”* para el Colectivo GEM. Era nuestra obligación, nuestro compromiso, nuestro objetivo y nuestro deseo, que las compañeras y compañeros que se van desinvertidos, como antes ya hicimos con Murcia y Cantabria, salgan en las mejores condiciones posibles y podemos afirmar con rotundidad que la mayor parte del esfuerzo por este Objetivo ha sido desde Fiteqa-CC.OO.

ARGELIA 26-30 DE ABRIL 2010

Y este era mi final estamos a la espera de la firman del CONVENIO ÚNICO DE AMBITO GAS, DEL GRUPO GAS NATURAL-FENOSA. Pero ha sido mejor. HEMOS FIRMADO

Quedan todavía muchos temas por resolver. Pero será en el próximo convenio.

|

ARGELIA 26- 30 DE ABRIL 2010

Esto es todo amigos, gracias por su atenta atención y espero que mi intervención haya sido útil y de su interés